

TRANSFORMAÇÕES DIGITAIS E DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Ação sindical e novos paradigmas de proteção ao magistério

RODRIGO PEREIRA DE PAULA

.....
Professor Historiador. Dirigente do Sindicato dos Professores em Estabelecimentos Particulares do Distrito Federal. Conselheiro do Conselho de Educação do Distrito Federal. Doutor *Honoris Causa*

Resumo: As transformações digitais introduzidas no campo educacional remodelaram profundamente o trabalho docente, ampliando sua complexidade, intensificando jornadas e tensionando os limites da proteção trabalhista tradicional. A incorporação das tecnologias de informação e comunicação, o avanço das plataformas digitais e a expansão do ensino remoto e híbrido produziram novas formas de controle, vigilância e precarização, ao mesmo tempo em que tornaram mais evidente o descompasso entre o trabalho efetivamente realizado e o trabalho juridicamente reconhecido pela CLT e pela jurisprudência. Este artigo analisa, em perspectiva jurídica, sociológica e sindical, os principais impactos da digitalização sobre os direitos dos professores da rede privada, destacando a insuficiência do modelo normativo clássico, os riscos à saúde mental decorrentes da hiperconexão, a necessidade de revisão de institutos como o

salário-aula e a OJ 244/TST, e o papel central da negociação coletiva na construção de um marco regulatório capaz de assegurar dignidade, valorização e proteção integral ao trabalho docente digital. Conclui-se que a tecnologia, embora irreversível, somente cumprirá função emancipadora se for acompanhada por mecanismos robustos de regulação e por uma ação sindical fortalecida, garantindo que a inovação avance sem sacrificar os direitos sociais dos trabalhadores da educação.

Palavras-chave: trabalho docente; transformação digital; direitos trabalhistas; educação; sindicalismo.

Abstract: Digital transformations in the educational sector have profoundly reshaped teaching work, intensifying workloads, expanding responsibilities, and challenging the traditional structures of labor protection. The incorporation of information and communication technologies, the

growth of digital platforms, and the rapid expansion of remote and hybrid teaching have introduced new modalities of control, surveillance, and precarization, exposing a clear mismatch between the work actually performed by teachers and the work legally recognized under Brazilian labor law. This article examines, through legal, sociological, and trade union perspectives, the main impacts of digitalization on the labor rights of teachers in private education. It highlights the structural insufficiency of the CLT framework, the health risks associated with hyperconnectivity, the need to revise outdated legal concepts such as the “salary-per-class” model and

TST’s OJ 244, and the strategic role of collective bargaining in shaping a regulatory framework that ensures dignity, professional appreciation, and full protection for digital teaching work. The study concludes that technological innovation, though irreversible, will only have emancipatory potential if accompanied by strong regulatory mechanisms and strengthened trade union action, ensuring that educational modernization does not compromise teachers’ social and labor rights.

Keywords: teaching work; digital transformation; labor rights; education; trade union action.

1. INTRODUÇÃO

As transformações tecnológicas que marcam o século XXI constituem um dos processos mais profundos de reconfiguração das relações de trabalho desde a Revolução Industrial. No campo educacional, a incorporação das tecnologias de informação e comunicação (TICs), o avanço das plataformas digitais e a expansão acelerada do ensino remoto e híbrido alteraram estruturalmente a organização da docência, a identidade profissional do professor e as condições materiais de realização do trabalho pedagógico. Este fenômeno, frequentemente tratado como inevitável, exige um exame jurídico-sociológico rigoroso para que se compreenda não apenas suas potencialidades, mas sobretudo seus impactos sobre os direitos trabalhistas dos docentes.

A pandemia da COVID-19, longe de criar essa transformação, funcionou como um catalisador que acelerou processos já em curso, impondo aos professores novas exigências laborais: hiperconectividade, produção constante de conteúdos digitais, ampliação invisível da jornada de trabalho e responsabilização individual por tarefas que antes eram coletivas e institucionalmente orientadas. Nesse contexto, como observa Antunes (2018), o trabalho educacional aproxima-se da lógica da ‘plataformização’ e da ‘uberização’ das atividades imateriais, produzindo novas formas de dependência econômica, intensificação laboral e precarização contratual.

Do ponto de vista jurídico, o descompasso entre o ‘trabalho real’ e o ‘trabalho juridicamente reconhecido’ torna-se cada vez mais evidente. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), concebida em 1943 em um ambiente industrial e presencial, não contempla a complexidade do trabalho docente digital, mantendo figuras como o salário-aula (art. 320) e interpretações jurisprudenciais, como a OJ 244 da SDI-1 do TST, que desconsideram a totalidade das atividades desenvolvidas no âmbito digital. O resultado é o que Delgado (2022) denomina ‘proteção deficiente’, incompatível com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), do valor social do trabalho (art. 1º, IV) e da redução dos riscos à saúde (art. 7º, XXII).

No plano histórico, é importante lembrar que a valorização do magistério no Brasil tem raízes profundas, como demonstra a Lei de 15 de outubro de 1827 (assinada por D. Pedro I), sendo a primeira norma nacional destinada à proteção dos professores, assegurando-lhes vitaliciedade, remuneração regular e igualdade de gênero. A distância entre esse marco inaugural e a realidade contemporânea revela a urgência de reconstruir, no ambiente digital, um paradigma de proteção capaz de assegurar condições dignas de trabalho e preservar a natureza pública, ética e social da docência.

Nesse cenário, torna-se indispensável analisar o papel do movimento sindical, cuja função se torna ainda mais estratégica diante da expansão das formas digitais de controle e da fragilização das garantias trabalhistas. A ação coletiva, amparada no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, surge como único mecanismo eficaz para regular o trabalho docente digital, estabelecer limites ao avanço das plataformas, proteger a saúde mental dos professores e negociar direitos específicos como o direito à desconexão, a remuneração de atividades extraclasse e a vedação à pejetização.

Assim, o presente artigo examina, sob uma perspectiva articulada entre teoria jurídica do trabalho, sociologia crítica e ação sindical, os principais impactos da transformação digital sobre o trabalho docente e sobre os direitos laborais dos profissionais da educação. Pretende-se demonstrar que a digitalização, embora irreversível, não pode ser sinônimo de precarização, mas deve ser acompanhada de um marco regulatório robusto, construído de forma democrática, que garanta a centralidade do professor, sua valorização profissional e a preservação da dignidade humana no exercício da docência.

2. TRANSFORMAÇÕES DIGITAIS NO TRABALHO DOCENTE

As transformações digitais ocorridas nas últimas décadas produziram um novo regime de organização do trabalho docente, cujo impacto ultrapassa o

plano meramente tecnológico. Trata-se de uma mutação estrutural, que reconfigura identidades profissionais, amplia a exploração do trabalho imaterial e fragiliza garantias historicamente conquistadas pela categoria. Tal fenômeno deve ser compreendido a partir de uma análise jurídica, sociológica e sindical, permitindo localizar a docência na mesma engrenagem que transformou o trabalho nos serviços, conforme descrito por autores como Ricardo Antunes (2018), Manuel Castells (2000) e Beatriz Preciado (2020).

2.1 Trabalho docente digital e a intensificação invisível da jornada

Sob a ótica sociológica, a digitalização amplia o que Castel (1998) denomina ‘trabalho desprotegido’ – formas de labor nas quais a fronteira entre vida privada e tempo de trabalho se dissolve, criando um estado permanente de disponibilidade. No ensino privado, essa dinâmica se manifesta na hiperconexão docente: respostas a alunos fora da jornada, gravação de vídeos, elaboração de conteúdos multimodais, participação em plataformas, reuniões e correções remotas.

Do ponto de vista jurídico, esse fenômeno gera expansão não remunerada da jornada, violando princípios basilares da CLT:

- dignidade do trabalhador (art. 1º, III, CF/1988);
- limitação da jornada (arts. 7º, XIII e XIV, CF/1988);
- saúde e segurança no trabalho (art. 7º, XXII, CF/1988).

A jurisprudência do TST reconhece que o uso de aplicativos, plataformas e meios digitais que ampliam o tempo de trabalho configura jornada suplementar. Embora tais decisões tratem de outras categorias, elas são plenamente aplicáveis à docência, dada a similitude fática: controle indireto, exigência de disponibilidade contínua e produção de conteúdo fora da sala de aula.

Conforme lembra Kenski (2012), “[...] a tecnologia redefine tempo, espaço e ritmo da prática docente”, criando uma nova modalidade de ‘sobretabalho invisível’, cuja existência jurídica ainda não foi adequadamente reconhecida pelo ordenamento.

2.2 A reconfiguração do trabalho imaterial docente

Autores como Lazzarato e Negri (2001) caracterizam o trabalho contemporâneo como trabalho imaterial. Vale dizer: é atividade baseada na criação de

conteúdos, informações, símbolos e relações sociais. A docência digital se enquadra integralmente nesse modelo, pois implica: na criação contínua de materiais audiovisuais; na gestão de fluxos de comunicação em plataformas; na interação constante com estudantes; e, na mediação pedagógica em ambientes virtuais.

Essa ampliação qualitativa do trabalho não acompanha a ampliação quantitativa da remuneração, gerando uma contradição central: mais trabalho, menor reconhecimento jurídico.

A CLT, especialmente em seu art. 320 (salário-aula), permanece presa a uma noção fordista de docência: a aula como evento físico, localizado e mensurável. Ocorre que o professor do século XXI produz um conjunto de entregas que ultrapassam completamente esse modelo: curadoria digital, design instrucional, monitoramento de plataformas, interação síncrona e assíncrona. O resultado é um descompasso estrutural entre o trabalho realizado e o trabalho remunerado.

2.3 A tecnologia como vetor de precarização e ‘uberização’ da docência

Na esfera sindical e sociológica, observa-se que a digitalização tem sido utilizada por parte das instituições privadas como justificativa para: a) pejotização e contratação via pessoa; jurídica; b) remuneração por tarefa e não por jornada; c) redução da carga horária formal; d) fragmentação da carreira; e) substituição de aulas por “conteúdos prontos”.

Essas práticas aproximam o professor do modelo de “trabalhador platformizado”, analisado por Antunes (2018) e por De Stefano (2016), que descrevem a nova lógica de exploração baseada em desproteção contratual, em responsabilização individual; em remuneração variável e, em desestruturação do vínculo empregatício.

A “uberização” do magistério já é percebida em outros países, como relatam estudos da OCDE (*Education at a Glance*, 2023), mostrando que o ensino remoto e o EAD têm sido instrumentalizados para reduzir custos e enfraquecer proteções trabalhistas.

2.4 Direito à desconexão e saúde ocupacional

O direito à desconexão, já reconhecido na França (Lei n. 2016-1088) e debatido no Parlamento Europeu (Resolução 2019/2181), começa a ser incorpo-

rado na jurisprudência brasileira. O TRT-2 reconheceu que a ‘disponibilidade permanente digital’ viola a saúde mental e gera adicional de sobrejornada.

Para os docentes, essa proteção é ainda mais urgente: a sobrecarga digital intensifica quadros de *burnout*, categoria hoje reconhecida pela OMS (CID-11 – QD85) como síndrome ocupacional. O art. 157 da CLT impõe ao empregador o dever legal de garantir condições seguras de trabalho – o que inclui controle de jornada, prevenção de adoecimento e limitação da hiperconexão.

2.5 O enquadramento sindical e a dimensão coletiva dos direitos digitais

Do ponto de vista sindical, as transformações digitais exigem a construção de um novo repertório de cláusulas normativas capazes de responder à reconfiguração do trabalho docente. Isso envolve o reconhecimento explícito da remuneração das atividades digitais, a proteção contra a redução unilateral de carga horária, a definição de limites objetivos para as tarefas extraclasse, a garantia de que a infraestrutura tecnológica necessária seja integralmente fornecida pelo empregador e a previsão de compensação pelo uso de recursos próprios do professor. Implica, ainda, a vedação à pejetização e às formas contratuais por demanda, que fragilizam o vínculo empregatício, bem como a regulamentação precisa do trabalho híbrido, considerando seus impactos sobre a saúde, a jornada e a identidade profissional docente. Trata-se, portanto, de uma agenda coletiva indispensável para assegurar que a digitalização não se converta em mecanismo de precarização, mas em processo regulado e socialmente responsável.

Conforme defendem Souto Maior (2021) e Maurício Godinho Delgado (2022), é na negociação coletiva que se encontra o espaço adequado para reinterpretar a CLT à luz da realidade digital, evitando que a tecnologia se torne instrumento de precarização.

A revogação da OJ 244 da SDI-1/TST, amplamente defendida por sindicatos docentes, é medida essencial, pois sua manutenção priva o professor do reconhecimento de atividades que, embora não presenciais, são parte indissociável do seu trabalho pedagógico.

Assim, a digitalização do trabalho docente não é fenômeno neutro: é campo de disputa política, jurídica e sindical.

3. DIREITOS TRABALHISTAS E OS DESAFIOS DA ERA DIGITAL

A incorporação acelerada das tecnologias digitais no ambiente educacional tem produzido um deslocamento radical dos parâmetros tradicionais de

proteção trabalhista, impondo aos docentes um regime de trabalho que combina intensificação, desregulamentação e enfraquecimento das garantias clássicas. Os direitos trabalhistas, concebidos em um modelo fordista-industrial (CLT/1943), encontram limites evidentes para regular a nova configuração do trabalho docente digital, marcada pela prestação contínua, trabalho imaterial, controle algorítmico indireto e expansão das atividades extraclasse, como apontam Antunes (2018) e Castells (2000).

3.1 A CLT e a inadequação estrutural do regime jurídico clássico diante do trabalho digital docente

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), concebida em 1943, pressupõe a presença física; a jornada delimitada espacial e temporalmente; o controle direto do empregador; e a execução de tarefas mensuráveis.

No caso do magistério privado, essa lógica se cristalizou no salário-aula (art. 320, CLT), instituído em uma época em que a aula era um acontecimento pontual, presencial e facilmente mensurável. Ocorre que, na realidade digital contemporânea, o trabalho docente se pulveriza em múltiplas plataformas digitais, atravessa horários e espaços da vida privada, exige produção contínua de conteúdo e envolve: gravações, curadorias, monitoramento de ambiente virtual e interações assíncronas.

Esse descompasso cria uma invisibilização jurídica do trabalho efetivamente realizado, gerando, como afirma Godinho Delgado (2022), uma sub-remuneração estrutural decorrente da subdimensionamento jurídico do trabalho real.

Assim, a CLT deixa de capturar a totalidade da atividade docente, configurando situação de proteção deficiente (Fernandes, 2009), vedada pelo princípio constitucional da dignidade (art. 1º, III, CF/1988) e pelo valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF/1988).

3.2 Expansão da jornada, hiperconectividade e violação do direito ao tempo livre

A intensificação da jornada, fenômeno já descrito por Durkheim (1922) ao abordar a pressão das estruturas sociais sobre o indivíduo, alcança novo patamar com as tecnologias digitais. A docência digital impõe: reuniões remotas fora da jornada; correções e interações em plataformas 24h; atendimento a alunos via aplicativos; produção constante de conteúdo digital; monitoramento de atividades a distância.

A jurisprudência trabalhista brasileira tem reconhecido as horas extras decorrentes de meios telemáticos afirmando que o uso de tablets, e-mails, plataformas e aplicativos configura controle indireto de jornada.

No plano internacional, a OIT, em seu relatório '*Working Anytime, Anywhere*' (2017), alerta que o teletrabalho e o trabalho remoto geram riscos graves à saúde mental, aumentando casos de esgotamento físico e psíquico (fenômeno classificado pela OMS como burnout : CID-11 – QD85).

Para os docentes, esse quadro é particularmente agudo, devido à exigência permanente de disponibilidade e à internalização de responsabilidades que antes eram exclusivas da instituição.

3.3 Trabalho imaterial, plataformas educacionais e a nova lógica de exploração

A docência digital reforça a posição dos professores no universo do trabalho imaterial (Lazzarato; Negri, 2001), marcado pela produção de conhecimento, relações e comunicação. O problema é que a produção digital docente – vídeos, podcasts, tutoriais, aulas síncronas, mediação pedagógica, elaboração de materiais multimídia – não é reconhecida juridicamente como trabalho autônomo e remunerável, sendo absorvida no salário-aula.

Esse fenômeno se aproxima do modelo de plataformização descrito por De Stefano (2016) e Antonopoulos (2020), caracterizado por: captura de dados; produção contínua de conteúdo; intensificação e vigilância indireta; multiatividade complexa invisível aos contratos.

Assim, o professor, ainda empregado, passa a vivenciar dinâmicas semelhantes às dos trabalhadores de plataforma, sem o amparo jurídico correspondente ao volume de tarefas.

3.4 Precarização contratual, pejotização e erosão da identidade docente

A narrativa da 'modernização' tem sido usada como justificativa para práticas empresariais que fragilizam ainda mais a profissão docente. Pode-se citar: a pejotização; os contratos temporários e intermitentes; a redução unilateral de carga horária; a remuneração por produção ou entrega; substituição de docentes por conteúdos gravados, entre outros.

A doutrina trabalhista critica fortemente esse movimento, classificando-o como ‘fraude estrutural à legislação trabalhista’ (Souto Maior, 2021) e como “substituição perversa da relação de emprego por mecanismos fictícios” (Delgado, 2022).

O resultado é a erosão histórica da identidade profissional docente, analisada por Hugo Assmann, Paulo Freire e Dermeval Saviani como elemento central da missão educadora.

3.5 Direito à desconexão e saúde mental docente

O direito à desconexão, já consolidado na França (Lei n. 2016-1088) e debatido amplamente na União Europeia (Resolução do Parlamento Europeu 2019/2181), emerge como necessidade urgente no Brasil.

A doutrina trabalhista brasileira – Godinho (2022), Souto Maior (2021), Toscanelli (2020) – defende que a desconexão decorre diretamente do art. 7º, XXII, CF/1988 (redução de riscos à saúde); do art. 6º da CLT (equiparação entre meios telemáticos e presença física); do art. 157 da CLT (dever do empregador de prevenir doenças).

Estudos da Fiocruz (2021) demonstram um aumento de 74% nos casos de adoecimento psíquico de docentes durante e após o ensino remoto, associando a hiperconectividade à ansiedade, depressão e exaustão emocional.

3.6 A dimensão sindical: a negociação coletiva como espaço de resistência e adaptação

Diante da insuficiência do marco legal clássico, a negociação coletiva torna-se o principal instrumento de proteção contra a precarização digital. A experiência sindical demonstra que a era digital exige cláusulas específicas para: a) remuneração de atividades digitais; b) compensação pelo uso de internet e equipamentos; c) limitação da jornada remota; d) garantia de carga horária mínima; e) vedação à pejetização; f) direito à desconexão; g) obrigação de infraestrutura fornecida pela instituição.

A ultratividade das normas coletivas, defendida pelo movimento sindical e analisada por Souto Maior (2018), é fundamental para impedir que direitos desapareçam com o fim dos acordos.

A luta pela revogação da Orientação Jurisprudencial 244 da SDI-1 do TST – que reduz o reconhecimento das atividades extraclasse, além de propiciar o esvaziamento da carreira docente e a perda da estabilidade mínima, sobretudo

no ensino superior – é central, pois seu cancelamento permitiria enquadrar juridicamente o trabalho docente digital e reconhecer a totalidade das atividades pedagógicas.

4. AÇÃO SINDICAL E PERSPECTIVAS DE REGULAÇÃO

As transformações digitais que reconfiguram o trabalho docente impõem ao movimento sindical um papel ainda mais estratégico e complexo. Na medida em que a lógica da plataformização expande formas de controle e intensificação do trabalho, cresce a importância da regulação coletiva, da autonomia negocial prevista no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, e da atuação política dos sindicatos como agentes de contenção da precarização.

A digitalização, quando não regulada, introduz o que Castel (1998) denomina ‘zonas de vulnerabilidade’; ou seja, espaços nos quais a proteção jurídica se enfraquece e o trabalhador é exposto a riscos contratuais, econômicos e psicossociais. No caso dos professores, esse processo é agravado pela histórica fragilidade contratual do magistério privado e por mecanismos como o salário-aula e a interpretação dada pela OJ 244 da SDI-1/TST, que contribuem para a subvalorização do trabalho extraclasse.

O desafio da ação sindical contemporânea não é apenas proteger os direitos conquistados, mas produzir novos direitos, capazes de enfrentar as modalidades digitais de exploração. A doutrina trabalhista contemporânea, especialmente Delgado (2022), Souto Maior (2021) e Schömann (ETUI, 2019), enfatiza que a negociação coletiva é o instrumento capaz de: a) redefinir o conceito de jornada docente; b) incorporar as atividades digitais ao escopo de trabalho remunerado; c) limitar a hiperconexão e garantir o direito à desconexão; d) assegurar infraestrutura digital fornecida pelo empregador; e) proteger o professor da pejetização e de vínculos fraudulentos; f) estabelecer critérios para trabalho remoto e híbrido; e, g) regulamentar a propriedade intelectual de materiais digitais.

No caso do setor educacional do DF, o SINPROEP-DF tem atuado historicamente na defesa da valorização docente, promovendo campanhas, mediações, ações judiciais e convenções coletivas que resistem ao processo de desmonte das garantias profissionais – processo acelerado no contexto da digitalização.

4.2 Negociação coletiva como espaço de construção de direitos digitais

A negociação coletiva, conforme reforçam estudos da OIT (*Collective Bargaining in the Education Sector*, 2021), é o mecanismo mais eficaz para adaptar o Direito do Trabalho às novas formas digitais. Em países como França, Espanha e Portugal, cláusulas de acordos coletivos reconheceram o direito à desconexão; os limites para vigilância tecnológica; os adicionais para trabalho remoto; a remuneração específica por atividades digitais; e as obrigações para garantir equipamentos e internet.

No Brasil, a ausência de legislação específica para o trabalho docente híbrido torna a norma coletiva o principal instrumento de estabilidade, inclusive para evitar a redução arbitrária de carga horária, prática comum na rede privada e intensificada pela expansão do EAD.

A manutenção da ultratividade das normas coletivas é fundamental para impedir que direitos desapareçam ao final da vigência de cada acordo. Como argumenta Souto Maior (2018), a negociação coletiva é processo contínuo de civilização das relações de trabalho.

4.3 A necessária revisão normativa e jurisprudencial

A superação das lacunas jurídicas do trabalho docente digital exige:

- Reinterpretação do art. 320 da CLT, reconhecendo que o salário-aula não reflete a totalidade das tarefas reais.
- Cancelamento da OJ 244 da SDI-1/TST, que impede o reconhecimento das atividades extraclasse enquanto labor remunerável.
- Integração das atividades digitais à noção de jornada, conforme o art. 6º da CLT, que equipara meios telemáticos à presença física.
- Reconhecimento explícito do direito à desconexão, com base nos arts. 7º, XXII, e 1º, III e IV da CF/1988.
- Regulamentação do trabalho híbrido, com parâmetros de saúde mental e ergonomia (NR-17, Ministério do Trabalho).

O Tribunal Superior do Trabalho já reconheceu, em diversas decisões recentes, que o uso de ferramentas digitais pode configurar controle de jornada e que o empregador deve remunerar o tempo de conexão. Tais precedentes abrem margem para ações judiciais estratégicas promovidas pelos sindicatos docentes.

4.4 Sindicalismo e proteção social na lógica da ‘plataformização’

A sociologia do trabalho demonstra que o avanço das tecnologias cria novas formas de subordinação e dependência econômica, frequentemente mascaradas pela suposta autonomia do trabalhador digital. Essa dinâmica, descrita por De Stefano (2016) e Antunes (2018), tende a fragmentar categorias profissionais, enfraquecendo laços coletivos e dificultando mobilização.

Diante disso, o sindicalismo precisa atuar não apenas como defensor jurídico, mas como ator político e pedagógico, capaz de reconstruir os vínculos de identidade docente, combater o isolamento imposto pelo trabalho remoto, oferecer formação digital crítica, e fortalecer a participação dos professores na elaboração da política educacional.

A ação sindical, portanto, não se limita a proteger direitos existentes, mas a reformular o sentido social do trabalho docente, afirmando sua centralidade como profissão intelectual, criativa e indispensável à democracia.

4.5 Tecnologia com justiça social: uma agenda para o futuro da regulação educacional

A digitalização não deve ser rejeitada, mas politicamente moldada. Para isso, a regulação do trabalho docente precisa enfrentar três dimensões essenciais:

- a) Dimensão jurídica: Atualizar a legislação, incorporar a docência digital, garantir remuneração justa e proteger a saúde do trabalhador.
- b) Dimensão sociológica: Compreender os impactos da hiperconexão, da intensificação e da plataformização sobre a identidade, autonomia e bem-estar do professor.
- c) Dimensão sindical: Reforçar a negociação coletiva, ampliar a participação docente e estabelecer limites claros à exploração digital.

A construção de um marco regulatório que contemple essas dimensões é condição para que a tecnologia sirva à educação – e não para que a educação seja submetida à lógica empresarial da eficiência e do baixo custo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As transformações digitais representam um dos movimentos estruturais mais profundos vividos pelo trabalho docente desde a institucionalização do

magistério moderno. A digitalização, longe de se restringir à mera introdução de novas ferramentas pedagógicas, implica uma reconfiguração integral da organização do trabalho, da identidade profissional e das formas de controle e exploração exercidas sobre o professor. A educação digital evidencia tanto as potencialidades emancipadoras das tecnologias quanto os riscos de aprofundamento das desigualdades trabalhistas e da precarização já historicamente vivenciada no setor educacional privado.

Do ponto de vista jurídico, torna-se evidente que o arcabouço normativo clássico (especialmente a CLT, concebida na lógica industrial e presencial dos anos 1940) não é capaz de oferecer respostas satisfatórias às novas dinâmicas do labor docente. O descompasso entre o ‘trabalho real’ e o ‘trabalho juridicamente reconhecido’ produz uma zona de proteção insuficiente, incompatível com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, com o valor social do trabalho e com a proteção da saúde física e mental dos trabalhadores (CF/1988, arts. 1º, III e IV; 6º; 7º, XXII).

No plano sociológico, a digitalização intensifica o fenômeno descrito por Castel (1998) como a ‘vulnerabilização das relações de trabalho’, ao mesmo tempo em que aproxima o professor das modalidades de trabalho imaterial e plataformizado analisadas por Lazzarato, Negri (2001) e Antunes (2018). A intensificação invisível da jornada, a hiperconexão permanente, a diluição das fronteiras entre vida pessoal e trabalho e a crescente responsabilização individual (típicas da docência digital) configuram novas formas de exploração que se acumulam sobre um grupo profissional já marcado por fragilidades contratuais, carreiras instáveis e baixos salários.

É nesse contexto que a ação sindical assume um papel absolutamente decisivo. Como demonstram pesquisas recentes da OIT e de institutos europeus, a negociação coletiva é o instrumento mais eficaz para impedir que a tecnologia seja utilizada como pretexto para a supressão de direitos. No caso brasileiro, isso significa não apenas preservar as conquistas históricas da categoria, mas construir um novo marco regulatório capaz de incorporar a necessária remuneração das atividades digitais, a limitação objetiva do trabalho extraclasse, o reconhecimento do direito à desconexão, a garantia de que a infraestrutura tecnológica seja integralmente fornecida pelo empregador, a revisão crítica do modelo de salário-aula e da orientação jurisprudencial 244 do TST, bem como a adoção de mecanismos de proteção contra práticas de pejetização e vínculos fraudulentos. Inclui-se, ainda, a formulação de parâmetros claros de saúde mental e ergonomia

para o trabalho remoto, assegurando que a expansão tecnológica não produza adoecimento ou vulnerabilização dos docentes.

A luta pelo reconhecimento jurídico integral do trabalho docente digital não é apenas uma pauta trabalhista; é uma pauta civilizatória. A educação é um bem público, essencial à democracia e à construção de uma sociedade mais justa. Nenhuma tecnologia poderá substituir o papel humano do professor, sua capacidade crítica, sua mediação intelectual e afetiva, sua formação ética e sua responsabilidade social.

Portanto, o desafio do século XXI não consiste em rejeitar a tecnologia, mas em politizá-la, moldá-la, regulá-la e colocá-la a serviço do trabalho humano, da justiça social e da valorização do magistério. A digitalização só cumprirá seu potencial emancipador se for acompanhada por um projeto jurídico e sindical robusto, capaz de prevenir abusos, garantir condições dignas de trabalho e resguardar a centralidade do professor no processo educativo.

Em síntese, proteger o professor na era digital é proteger o próprio futuro da educação. É assegurar que a inovação tecnológica caminhe lado a lado com a dignidade humana, com a valorização profissional e com a construção de uma sociedade que reconhece, na docência, uma das mais nobres e indispensáveis funções públicas.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ASSMANN, Hugo. *Reencantar a educação: rumo à sociedade aprendente*. Petrópolis: Vozes, 1998.
- BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.
- BRASIL. *Lei de 15 de outubro de 1827*. Manda criar escolas de primeiras letras em todas as cidades, vilas e lugares mais populosos do Império. *Coleção das Leis do Império do Brasil*, Rio de Janeiro, 1827.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, DF: TST, 2024.
- CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 1998.
- CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

- DE STEFANO, Valerio. *The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”*. Geneva: International Labour Organization, 2016. (Conditions of Work and Employment Series, n. 71).
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2022.
- DURKHEIM, Émile. *A divisão do trabalho social*. São Paulo: Martins Fontes, 1922.
- EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE (ETUI). *Digitalisation of work: trade union strategies*. Brussels: ETUI, 2019.
- FREIRE, Paulo. *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. São Paulo: Paz e Terra, 1996.
- FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ (FIOCRUZ). *Relatório saúde dos trabalhadores da educação*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2021.
- KENSKI, Vani Moreira. *Educação e tecnologias: o novo ritmo da informação*. Campinas: Papirus, 2012.
- LAZZARATO, Maurizio; NEGRI, Antonio. *Trabalho imaterial: formas de vida e produção de subjetividade*. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.
- OPENAI. *ChatGPT*. Versão GPT-4. San Francisco: OpenAI, 2025. Disponível em: <https://chat.openai.com>. Acesso em: nov. 2025.
- ORGANIZAÇÃO DE COOPERAÇÃO E DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). *Education at a glance 2023: OECD indicators*. Paris: OECD Publishing, 2023.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Collective bargaining in the education sector*. Geneva: ILO, 2021.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*. Geneva: ILO, 2017.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Crise estrutural do trabalho e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2021.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Trabalho digital e os limites do Direito do Trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 85, n. 8, p. 923-930, ago. 2021.